

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* YANG DIMEDIASI OLEH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT SARANA PASPRO MANDIRI SURABAYA

Ikke Rahmasari
ikkerahma18@gmail.com
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research examines the effect of perceived organizational support, transformational leadership, and employee engagement on organizational commitment. Also the study examines the effect of perceived organizational support and transformational leadership on organizational commitment with employee engagement as a mediating variable. The research applies quantitatively. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. There were 53 employees taken as samples. Moreover, the data analysis technique used Partial Least Square (PLS) 3.0. The result shows that perceived organizational support and transformational leadership have a significantly positive effect on organizational commitment. Additionally, perceived organizational and transformational leadership have a positive and significant effect on employee engagement. Meanwhile, employee engagement does not have a positive and significant effect on organizational commitment. Likewise, perceived organizational support and transformational leadership do not have a positive and significant effect with employee engagement as a mediating variable.

Keywords: *perceived support, transformational leadership, employee engagement, and organizational commitment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi, *transformational leadership* terhadap komitmen organisasi, dan pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi, dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi melalui *employee engagement* sebagai mediasi, serta *transformational leadership* terhadap komitmen organisasi melalui *employee engagement* sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengambilan sample menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai sampel sehingga sampel yang digunakan sejumlah 53 karyawan. Diuji dengan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) 3.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, *transformational leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, *perceived organizational* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*, *transformational leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*, *employee engagement* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, dan *perceived organizational support* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *employee engagement* sebagai mediasi, serta *transformational leadership* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *employee engagement* sebagai mediasi pada pegawai PT Sarana Paspro Mandiri.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Transformational Leadership, Employee Engagement, dan Komitmen Organisasi.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegritas, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016:7). Perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan unggul akan menjadi nilai positif bagi perusahaan itu sendiri, karena memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengatur setiap individu untuk menjalin hubungan antar sesama karyawan serta menselaraskan visi dan misi dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang unggul dan kompeten pada bidangnya, maka setiap perusahaan wajib memahami bagaimana cara mengelola dan mengontrol karyawan dengan latar belakang dan kepribadian yang berbeda-beda disetiap individu, serta dapat memposisikan karyawan yang sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki supaya dapat mencapai hasil kerja yang efektif.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan karena tanpa bantuan mereka, perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuan organisasi (Yunita dan Nurti, 2022). Berdasarkan obeservasi yang dilakukan melalui pra-kuesioner yang disebarakan pada 30 orang karyawan ditemukan adanya fenomena terkait menurunnya keyakinan karyawan bahwa organisasi dapat menghargai karyawan, sehingga dalam pelaksanaan kinerjanya terganggu. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya komitmen yang ada di organisasi tersebut.

Komitmen organisasi dapat digambarkan seperti hubungan yang aktif dengan organisasi yang sedemikian rupa sehingga seseorang bersedia memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Keyakinan pada organisasi termasuk tujuan dan prinsip yang ditekankan melalui komitmen organisasi (Wibowo, 2019).

Employee engagement merupakan kondisi psikologi positif yang ditandai adanya keterlibatan emosional yang kuat dari para karyawan kepada pekerjaan yang mereka lakukan dalam suatu organisasi yang dapat dilihat dari besarnya energi, antusiasme, dan rasa senang dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan tersebut demi tercapainya tujuan perusahaan (Pattnaik dan Panda, 2020).

Transformational leadership selalu memberikan motivasi dengan penekanan pada hubungan sosial kepada karyawan untuk mencapai kinerja yang baik sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Menurut Jiang (2019) kepemimpinan transformasional mengacu pada proses membangun komitmen terhadap tujuan organisasi dan memberi wewenang kepada karyawan untuk mencapai tujuannya.

Perceived organizational support (POS) lebih mengarah pada pemikiran karyawan sejauh mana organisasi berkontribusi, memberikan dukungan kepada karyawan, dan memperdulikan kesejahteraan karyawan. Dengan adanya hal ini dapat menghasilkan hubungan timbal balik yang bisa menguntungkan antara organisasi dengan individu, karena jika perusahaan melihat loyalitas dan dedikasi yang dilakukan karyawan maka mereka juga akan berkomitmen kepada organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Apakah perceived organizational support berpengaruh terhadap komitmen organisasi?, (2) Apakah transformational leadership berpengaruh terhadap komitmen organisasi?, (3) Apakah perceived organizational support berpengaruh terhadap employee engagement?, (4) Apakah transformational leadership berpengaruh terhadap employee engagement?, (5) Apakah employee engagement berpengaruh terhadap komitmen organisasi?, (6) Apakah perceived organizational support berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui employee engagement sebagai variabel mediasi?, (7) Apakah transformational leadership berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui employee engagement sebagai variabel mediasi?

TINJAUAN TEORITIS

Perceived organizational support

Perceived organizational support (POS) lebih mengarah pada pemikiran karyawan sejauh mana organisasi berkontribusi, memberikan dukungan kepada karyawan, dan memperdulikan kesejahteraan karyawan. Kepercayaan setiap karyawan akan mempengaruhi pemikiran terhadap hubungan timbal balik antara karyawan dengan organisasi. *Perceived organizational support* yang merupakan keyakinan dari karyawan terhadap organisasi yang telah menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (Eisenberger *et al.*, 2020). *Perceived organizational support* merupakan sikap yang muncul dan dirasakan dari karyawan mengenai sudah sampai mana organisasi mereka telah menghargai kontribusi mereka dan juga memberikan reward yang dianggap sebagai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan (Azizah *et al.*, 2023).

Hal ini dapat menghasilkan hubungan timbal balik yang bisa menguntungkan antara organisasi dengan individu, karena jika perusahaan melihat loyalitas dan dedikasi yang dilakukan karyawan maka mereka juga akan berkomitmen kepada organisasi.

Transformational Leadership

Menurut Robbins dan Judge (2017:262) *Transformational Leadership* diartikan sebagai pemimpin yang mampu memotivasi para karyawannya untuk melaksanakan serta mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. *Transformational leadership* juga memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri karyawan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Menurut Jiang (2019) kepemimpinan transformasional mengacu pada proses membangun komitmen terhadap tujuan organisasi dan memberi wewenang kepada karyawan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan bentuk nilai, keyakinan, dan kebutuhan akan perubahan yang dapat menjadi motivasi baru bagi perusahaan maupun organisasi.

Employee Engagement

Employee engagement adalah pendekatan ditempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh karyawan supaya bisa memberikan kinerja terbaik. *Employee engagement* diartikan secara umum sebagai rasa antusias, usaha, semangat, dedikasi, energi, dan lain sebagainya. Byrne (2015:17) menjelaskan bahwa istilah *employee engagement* adalah kondisi ketika karyawan berada dalam kondisi *engagement*, maka mereka menggunakan dan menggabungkan berbagai tingkat emosi dan kognitif mereka saat mengubah tugas kerja dan aktivitas spesifik mereka menjadi pencapaian yang berarti. Berdasarkan pemaparan teori diatas penulis mengacu pada teori yang dikemukakan oleh (Schaufeli, 2013) dimana *employee engagement* merupakan kondisi gigih dan emosi positif-afektif yang penuh dari karyawan yang dikarakteristikan dengan tingginya tingkat kesenangan dan aktif karyawan dalam organisasi yang dikarakteristikan dengan *vigor, dedication, dan absorption*.

Komitmen Organisasi

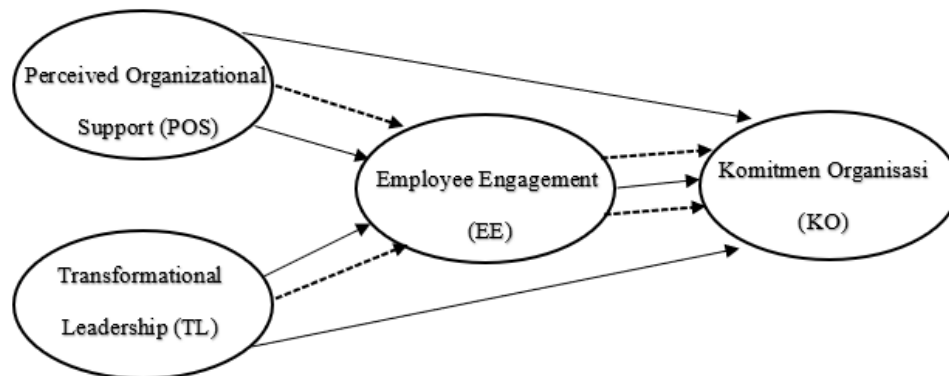
Menurut Busro (2018:71), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi sebagai sikap yaitu ada beberapa macam definisi dan ukuran komitmen organisasi, sebagai sikap, keinginan kuat untuk

menjaga anggotanya dan kemauan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang pasti dalam serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa uraian definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki seorang karyawan dengan tujuan dapat memajukan suatu organisasi atau tempat dimana mereka bekerja. Karyawan juga bersedia untuk berkorban demi mencapai tujuan organisasi dan tetap menjadi anggota dari organisasi tersebut serta mampu menerima tujuan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang digunakan dasar dalam penyusunan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut: (1) Ketut dan I Gede Riana (2018) menyatakan bahwa dukungan organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Sri Sumastri (2021) menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*, *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, *transformational leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, serta *employee engagement* berperan dalam memediasi hubungan *transformational leadership* terhadap komitmen organisasi. (3) Ni Made dan Agoes Ganesha (2021) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (4) Aisyah Nur dan Ryan Basith (2024) menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. (5) Radita Tri Anggelina (2023) menyatakan bahwa *perceived organizational support* dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. (6) Nurmalia Ariarni dan Tri Wulida (2017) menyatakan bahwa *employee engagement* terbukti sebagai variabel mediasi pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Komitmen Organisasi*

Karyawan memaparkan dukungan dari organisasi dimana mereka bekerja sebagai perwujudan daripada komitmen organisasi tersebut terhadap mereka dan akan dikembalikan dengan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi (Aube *et al.*, 2007). Hasil penelitian Wahyu (2011), menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan dan mempengaruhi komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang berbeda dilakukan oleh Meidiya *et al.* (2024), menunjukkan bahwa POS tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, dan hipotesis minor yang diajukan ditolak.

Tidak ada kontribusi efektif dari variabel dukungan organisasi yang dirasakan terhadap komitmen organisasi karena tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen.

H1: *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Transformational Leadership terhadap Komitmen Organisasi

Gaya kepemimpinan transformasional memberikan ciri yaitu kemampuan seorang pemimpin yang dapat memahami kebutuhan karyawannya dan mampu memotivasi mereka. Transformasional leadership mampu membuat karyawan berkomitmen terhadap organisasi (Stephen P. Robbins dan Judge, 2008). Hasil penelitian dari Roziq Humala (2014) ini menunjukkan bahwa transformational leadership berhubungan positif dan sangat signifikan dengan komitmen organisasi. Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian Nur Azizah *et al.* (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H2: *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement

Perceived Organizational Support merupakan sebuah aspek yang harus dimiliki oleh karyawan supaya organisasi dapat berjalan dengan produktif, karena *perceived organizational support* dapat meningkatkan *employee engagement* dengan menciptakan sebuah kewajiban untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi yang berdasarkan norma timbal balik. Hasil penelitian yang dilakukan Radita Tri (2023) menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sedangkan penelitian yang berbeda dilakukan oleh Wahyuni (2019) mengatakan bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*.

H3: *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Engagement

Pemimpin yang dibutuhkan saat ini adalah pemimpin yang revolusioner dalam perubahan yang ada dalam perusahaan, memiliki charisma dalam menunjukkan pendirian, dapat menempatkan diri pada kondisi yang sulit. Menekankan kepercayaan, menekankan kepentingan tujuan, memiliki komitmen dan konsekuen terhadap etika dari suatu Keputusan. Sehingga semua yang dimiliki seorang pemimpin mampu menumbuhkan optimism dan antusiasme serta memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa transformasional leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* banyak dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu (Handayani, 2017; Rafia *et al.*, 2020; Syahputra *et al.*, 2021). Sedangkan penelitian yang dilakukan Debora *et al.* (2016) mengatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *employee engagement*.

H4: *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Komitmen Organisasi

Employee engagement atau bisa disebut keterlibatan karyawan adalah intensitas dimana individu dapat meningkatkan rasa memiliki perusahaan dan tanggung jawab atas Keputusan yang sudah diberikan. Pengertian lain dari *employee engagement* adalah sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, menunjukkan kesadaran karyawan akan konteks bisnis dan adanya kesediaan untuk bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan dan demi kepentingan organisasi

(Lianasari *et al.*, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adele *et al.* (2019) menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Amelia Rahmi dan Mulyadi (2018) yang menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN Banda Aceh

H5: *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasi melalui *Employee Engagement*

Karyawan memaparkan dukungan dari organisasi dimana mereka bekerja sebagai perwujudan daripada komitmen organisasi tersebut terhadap mereka dan akan dikembalikan dengan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi (Aube *et al.*, 2007). Hasil penelitian Jena *et al.*, (2017) mengungkapkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap affective organizational commitment. Manalo *et al.* (2020) juga mengungkapkan tingginya employee engagement akan mampu mendorong peningkatan komitmen organisasi. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Rahmadalena (2020) yang menjelaskan bahwa employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H6: *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Employee Engagement* Sebagai Mediasi.

Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Komitmen Organisasi melalui *Employee Engagement*

Menurut Bernarto *et al.* (2020) kepemimpinan transformasional memiliki ciri-ciri kemampuan seorang pemimpin yang dapat memahami kebutuhan karyawan dan mampu memberikan motivasi kepada mereka. Seseorang yang telah termotivasi oleh gaya kepemimpinan transformasional ini akan dengan mudah untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan pekerjaan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian Sri Sumarti (2021) mengatakan bahwa transformational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui employee engagement sebagai mediasi. Sedangkan hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Andrian Hamzah (2021) yang menjelaskan bahwa hasil employee engagement memediasi secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H7: *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Employee Engagement* Sebagai Mediasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan survei. Menurut Sugiyono (2020), metode survei adalah metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian dalam populasi besar dan kecil, namun data untuk penelitian berasal dari sampel suatu populasi yang dapat digunakan untuk menentukan kejadian relative, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologi, dan psikologi. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang nantinya akan disebarakan kepada para responden, dan semua jawaban yang diterima akan dicatat, diolah serta dianalisis untuk menciptakan Kesimpulan ada atau tidaknya pengaruh *perceived organizational support* (POS), *transformational leadership* (TL), terhadap komitmen organisasi (KO) melalui *employee engagement* (EE) sebagai mediasi.

Gambaran Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:117) populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang karakteristiknya akan diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya untuk mengumpulkan data dengan tujuan tertentu dan menggunakannya pada sesuatu yang objektif, valid dan dapat diandalkan pada variabel tertentu. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Sarana Paspro Mandiri Surabaya yang berjumlah 53 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 53 orang karyawan tetap PT Sarana Paspro Mandiri Surabaya. Sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis yaitu sampling jenuh. Keadaan seperti ini dilakukan jika jumlah populasi relative kecil, sehingga dalam teknik pengambilan sampel tidak perlu menarik sampel penelitian sebagai unit observasi karena menggunakan seluruh jumlah populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan peneliti untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif yang teknik pengumpulan data dengan menggunakan penyampaian daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung terhadap responden. Teknik kuesioner ini dilakukan untuk memperjelas yang dianggap kurang jelas oleh responden.

Sumber Data

Penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer. Dimana data primer tersebut berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang telah dijawab, dengan memberikan penjelasan singkat mengenai tujuan dari pengisian kuesioner tersebut. Data responden yang digunakan berasal dari seluruh karyawan PT Sarana Paspro Mandiri Surabaya.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan PT Sarana Paspro Mandiri Surabaya. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap individu atau kelompok terkait dengan fenomena social yang sedang menjadi objek penelitian.

VARIABEL DAN DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel Independen

Perceived Organizational Support

Perceived organizational support (POS) lebih mengarah pada pemikiran karyawan sejauh mana organisasi berkontribusi, memberikan dukungan kepada karyawan, dan memperdulikan kesejahteraan karyawan. *Perceived organizational support* diukur dengan 3 indikator yang dikemukakan oleh Rosyiana (2019:62) yaitu: keadilan, dukungan dari atasan, dan penghargaan dan kondisi kerja.

Transformational Leadership

Menurut Jiang (2019) kepemimpinan transformasional mengacu pada proses membangun komitmen terhadap tujuan organisasi dan memberi wewenang kepada karyawan untuk mencapainya. *Transformational leadership* diukur dengan 5 indikator

yang dikemukakan oleh Robbins (Kristiawan *et al.*, 2020) yaitu: kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian individu, dan kedekatan emosional.

Variabel Mediasi

Employee Engagement

Employee engagement merupakan kondisi psikologi positif yang ditandai adanya keterlibatan emosional yang kuat dari para karyawan kepada pekerjaan yang mereka lakukan dalam suatu organisasi yang dapat dilihat dari besarnya energi, antusiasme, dan rasa senang dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan tersebut demi tercapainya tujuan perusahaan (Pattnaik dan Panda, 2020). Haris *et al.* (2023) menyatakan bahwa Keterlibatan karyawan adalah rasa keterikatan emosional terhadap suatu organisasi atau pekerjaan. *Employee engagement* diukur dengan 3 indikator diantaranya yaitu: semangat, dedikasi, dan penyerapan.

Variabel Dependen

Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018:71), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam lingkungan. Komitmen organisasi diukur dengan 3 indikator yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (dalam Aamodt, 2004) yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:23) menyatakan bahwa metode kuantitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positif yang digunakan untuk menguji populasi dan sampel yang digunakan. Pengumpulan data bersifat kuantitatif atau statistika untuk tujuan pengujian hipotesis. Dalam statistik inferensial, peneliti menggunakan alat analisis berupa Partial Least Square (PLS). Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:36) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerful (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:75) karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, misalnya data harus terdistribusi normal, sample tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, Partial Least Square (PLS) juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Menurut Jogiyanto (2011:70) validitas konvergen merupakan suatu uji yang memiliki relevansi terhadap suatu pengukuran dari variabel yang mempunyai korelasi dengan nilai yang besar, sehingga untuk kriteria nilai outer loading yang diterima sebesar $> 0,5$, begitu pula sebaliknya ketika nilai outer loading $< 0,5$ maka dinyatakan tidak diterima.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Menurut Jogiyanto (2011:70) menyatakan bahwa suatu indikator memiliki validitas diskriminan yang valid ketika nilai cross loading nya dalam setiap indikator memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan oleh variabel selain variabel itu sendiri. Dengan melalui kriteria nilai cross loading sebesar $> 0,7$ maka dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya jika nilai cross loading nya sebesar $< 0,7$ maka dinyatakan tidak valid.

AVE (Average Variance Extranced)

AVE (*Average Variance Extranced*) digunakan sebagai pengujian untuk mendukung hasil pengujian yang sebelumnya telah diuji menggunakan uji validitas diskriminan, dimana nilai uji validitas diskriminan dapat dinyatakan sepenuhnya valid ketika sudah melalui pengujian AVE. Kriteria nilai AVE yang dinyatakan diterima dan valid sebesar $> 0,5$ dan jika ketika nilai AVE $< 0,5$ maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Composite Reliability

Pengujian composite reliability digunakan untuk melihat keseluruhan variabel yang mempunyai konsistensi internal dan memadai sehingga dapat mengukur variabel konstruk. Nilai batas dari composite reliability yang dapat dinyatakan reliabel yakni sebesar $\geq 0,7$ jika nilai composite reliability $\leq 0,7$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Cronbach Alpha

Cronbach alpha digunakan untuk memperkuat hasil pengujian dari composite reliability sehingga dapat memenuhi kriteria sebagai variabel yang reliabel. Nilai dari cronbach alpha yang dapat diterima dan dinyatakan reliabel adalah sebesar $> 0,6$ dan jika nilai Cronbach alpha $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Model Struktural (Inner Model)

Uji model struktural digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh hubungan secara positif dan negatif antar variabel laten dalam penelitian. Hubungan antar variabel dapat dikatakan positif jika nilai original sample ≥ 0 dan dikatakan negatif jika nilai original sample < 0 .

Pengujian R-Square

Uji R-Square berfungsi untuk mengukur variabel independen terhadap variabel intervening dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen dan variabel intervening terhadap variabel dependen. Terdapat tiga kriteria nilai R-Square yaitu Kriteria dari nilai R-Square dikatakan lemah apabila nilai R-Square $\geq 0,25$ x $< 0,5$, dan kriteria nilai R-Square dikatakan moderat jika nilai R-Square $\geq 0,33$ x $< 0,67$, serta nilai R-Square dikatakan kuat jika nilai R-Square $\geq 0,67$.

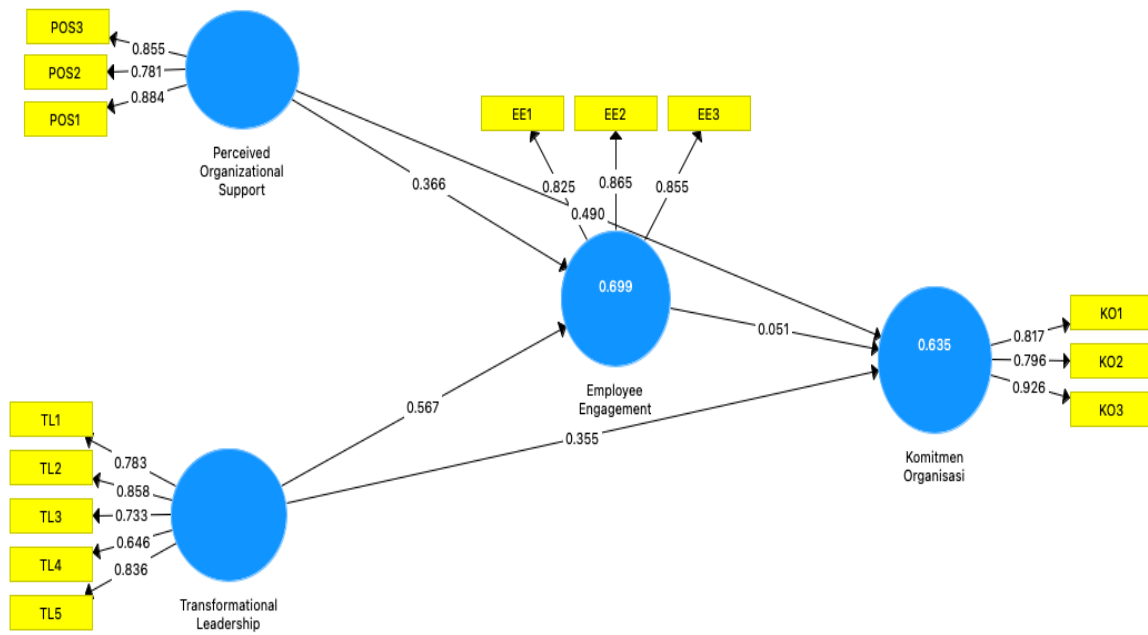
Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dapat menggunakan nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Jika nilai t-statistik hitung $> 1,96$ atau nilai P-Value $< 0,05$ maka hasil dari variabel tersebut dikatakan signifikan begitupun sebaliknya. Kriteria dari pengujian hipotesis ialah sebagai berikut: (1) Nilai P-Value $< 0,05$ maka variabel tersebut berpengaruh signifikan, artinya hipotesis tersebut diterima. (2) Nilai P-Value $> 0,05$ maka variabel tersebut berpengaruh tidak signifikan, artinya hipotesis tersebut ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian pada model penelitian ini menggunakan analisis jalur yang terbentuk pada setiap jalur hubungan dalam konstruk. Hasil dari pengujian model penelitian ditunjukkan pada gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik Algoritma

Uji Validitas

Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2011:70) menjelaskan bahwa uji validitas konvergen merupakan suatu uji yang berkaitan dengan pengukuran variabel yang berkorelasi dengan nilai besar. Ukuran relatif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi sebesar $\geq 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur. Namun, pada riset tahapan pengembangan skala, loading 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Konvergen "Outer Loading"

Indikator	Perceived Organizational Support (POS)	Transformational Leadership (TL)	Employee Engagement (EE)	Komitmen Organisasi (KO)	Keterangan
POS1	0,884				Valid
POS2	0,781				Valid
POS3	0,855				Valid
TL1		0,783			Valid
TL2		0,858			Valid
TL3		0,733			Valid
TL4		0,646			Valid
TL5		0,836			Valid
EE1			0,825		Valid
EE2			0,865		Valid
EE3			0,855		Valid
KO1				0,817	Valid
KO2				0,796	Valid
KO3				0,926	Valid

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan SmartPLS menunjukkan bahwa indikator-indikator yang tertulis pada Tabel 1 yakni meliputi *Perceived Organizational*

Support (POS), Transformational Leadership (TL), Employee Engagement (EE), dan Komitmen Organisasi (KO) seluruhnya telah memenuhi syarat yakni memiliki nilai *Loading Factor* $\geq 0,7$ sehingga data dalam penelitian ini dikatakan valid.

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas digunakan untuk menilai kevalidan dari setiap indikator dengan cara membandingkan nilai *cross loading* pada variabel selain variabel yang diukur. Data dapat dikatakan valid jika nilai yang didapatkan dari *cross loading* mencapai $\geq 0,7$. Pada pengujian validitas diskriminan dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Diskriminan "Cross Loading"

Indikator	<i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	<i>Transformational Leadership</i> (TL)	<i>Employee Engagement</i> (EE)	Komitmen Organisasi (KO)	Keterangan
POS1	0,884	0,598	0,679	0,748	Valid
POS2	0,781	0,389	0,498	0,411	Valid
POS3	0,855	0,455	0,558	0,629	Valid
TL1	0,540	0,783	0,649	0,564	Valid
TL2	0,479	0,858	0,635	0,634	Valid
TL3	0,375	0,733	0,590	0,491	Valid
TL4	0,424	0,646	0,459	0,429	Valid
TL5	0,444	0,836	0,672	0,501	Valid
EE1	0,637	0,600	0,825	0,506	Valid
EE2	0,597	0,679	0,865	0,663	Valid
EE3	0,547	0,708	0,855	0,528	Valid
KO1	0,660	0,483	0,517	0,817	Valid
KO2	0,526	0,561	0,484	0,796	Valid
KO3	0,673	0,680	0,687	0,926	Valid

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Dari hasil *cross loading* pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada dengan konstruk yang lain. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator pada blok lainnya. Pengujian validitas diskriminan diukur dengan membandingkan nilai AVE (Average Variance Extracted) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lain dalam model. Kriteria AVE untuk dinyatakan bisa diterima dan dikatakan valid adalah senilai $\geq 0,5$.

AVE (Average Variance Extracted)

Tabel 3
Hasil AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	0.707	Valid
<i>Transformational Leadership</i> (TL)	0.600	Valid
<i>Employee Engagement</i> (EE)	0.720	Valid
Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
Komitmen Organisasi (KO)	0.720	Valid

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai AVE pada masing-masing variabel yakni *Perceived Organizational Support*, *Transformational Leadership*, *Employee*

Engagement, dan Komitmen Organisasi yang telah diuji menunjukkan nilai sebesar $\geq 0,5$, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria discriminant validity yang diukur oleh uji AVE.

Uji Reliabilitas

Pengukuran uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan kriteria nilai *Cronbach Alpha*, dinyatakan reliabel jika nilai yang dimiliki sebesar $\geq 0,6$, jika nilai *Cronbach Alpha* yang dimiliki $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	0,796	Reliabel
<i>Transformational Leadership (TL)</i>	0,831	Reliabel
<i>Employee Engagement (EE)</i>	0,806	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0,803	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan pada setiap variabel *Perceived Organizational Support*, *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Komitmen Organisasi* mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $\geq 0,6$ sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk telah memenuhi syarat reliabel, baik dari kriteria *composite reliability* ataupun *Cronbach alpha*.

Hasil Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian R-Square

Uji R-Square berfungsi untuk mengukur variabel independen terhadap variabel intervening dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen dan variabel intervening terhadap variabel dependen. Terdapat tiga kriteria nilai R-Square yaitu Kriteria dari nilai R-Square dikatakan lemah apabila nilai R-Square $\geq 0,25 \times < 0,5$, dan kriteria nilai R-Square dikatakan moderat jika nilai R-Square $\geq 0,33 \times < 0,67$, serta nilai R-Square dikatakan kuat jika nilai R-Square $\geq 0,67$. Berikut hasil dari pengujian R-square:

Tabel 5
Hasil Pengujian R-square

Variabel	Original Sample	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,635	Moderat
<i>Employee Engagement</i>	0,699	Kuat

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan SMartPLS telah menghasilkan bahwa *Komitmen Organisasi* memiliki nilai R-Square sebesar 0,635 yang termasuk dalam kategori "Moderat" dengan range nilai $\geq 0,33 \times < 0,67$ yang artinya *Perceived Organizational Support* dan *Transformational Leadership* mampu menjelaskan hubungannya dengan komitmen organisasi dengan nilai sebesar 63,5%. Sedangkan *Employee Engagement* setelah dilakukan uji memiliki nilai R-Square sebesar 0,699 yang termasuk dalam kategori "Kuat" dengan range nilai sebesar $\geq 0,67$ yang artinya *Perceived Organizational Support* dan *Transformational Leadership* mampu menjelaskan hubungannya dengan *employee engagement* dengan nilai sebesar 69,9%.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel mempunyai pengaruh langsung atau tidak. Untuk mengetahui apakah variabel Perceived Organizational Support dan Transformational Leadership berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Employee Engagement. Maka peneliti menggunakan uji t dengan nilai t-statistik > 1,96 atau dengan tingkat signifikansi P-Value $0.000 < \alpha = 0,05$ (5%). Arah panah yang terdapat diantara indikator dengan konstruk menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan indikator tersebut untuk diketahui seberapa besar hubungan pengaruh yang diperoleh dan arah panah antara konstruk menunjukkan hubungan hipotesis yang diteliti. Berikut hasil dari pengujian hipotesis:

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	P-value	T-Statistic	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i> -> Komitmen Organisasi	0.001	3.171	Signifikan
<i>Transformational Leadership</i> -> Komitmen Organisasi	0.011	2.297	Signifikan
<i>Perceived Organizational Support</i> -> <i>Employee Engagement</i>	0.002	2.869	Signifikan
<i>Transformational Leadership</i> -> <i>Employee Engagement</i>	0.000	4.577	Signifikan
<i>Employee Engagement</i> -> Komitmen Organisasi	0.396	0.264	Tidak Signifikan
<i>Perceived Organizational Support</i> -> <i>Employee Engagement</i> -> Komitmen Organisasi	0.395	0.266	Tidak Signifikan
<i>Transformational Leadership</i> -> <i>Employee Engagement</i> -> Komitmen Organisasi	0.405	0.242	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 6 pada hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: (1) *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai T-Statistic sebesar 3.171 dan P-Value sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya jika *Perceived Organizational Support* meningkat hal tersebut juga mempengaruhi Komitmen Organisasi, hipotesis diterima. (2) *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai T-Statistic sebesar 2.297 dan P-Value $0,011 < 0,05$ yang artinya jika *Transformational Leadership* meningkat hal tersebut juga mempengaruhi Komitmen Organisasi, hipotesis diterima. (3) *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai T-Statistic sebesar 2.869 dan P-Value sebesar $0,002 < 0,05$ yang artinya jika *Perceived Organizational Support* meningkat hal tersebut juga mempengaruhi *Employee Engagement*, hipotesis diterima. (4) *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai T-Statistic sebesar 4.577 dan P-Value $0,000 < 0,05$ yang artinya jika *Transformational Leadership* meningkat maka hal tersebut juga mempengaruhi *Employee Engagement*, hipotesis diterima. (5) *Employee Engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai T-Statistic sebesar 0.264 dan P-Value sebesar $0,396 > 0,05$ yang artinya meskipun adanya engagement tidak dapat sepenuhnya memastikan bahwa karyawan akan bisa berkomitmen, hipotesis ditolak dan tidak bermakna. (6) *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasi melalui *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi dengan nilai T-Statistic sebesar 0.266 dan P-Value sebesar $0,395 > 0,05$ yang artinya *Employee Engagement* tidak dapat memediasi secara penuh dikarenakan adanya pengaruh langsung yang memiliki nilai signifikan, hipotesis ditolak dan tidak bermakna. (7) *Transformational Leadership* terhadap Komitmen Organisasi melalui *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi dengan nilai T-Statistic sebesar 0.242

dan P-Value sebesar $0,405 > 0,05$ yang artinya *Employee Engagement* tidak dapat memediasi secara penuh dikarenakan adanya pengaruh langsung yang memiliki nilai signifikan, hipotesis ditolak dan tidak bermakna.

Pembahasan

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi memiliki nilai T-Statistic sebesar 3.171 dan P-Value sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. *Perceived organizational support* merupakan sikap yang muncul dan dirasakan dari karyawan mengenai sudah sampai mana organisasi mereka telah menghargai kontribusi mereka dan juga memberikan reward yang dianggap sebagai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan (Azizah *et al.*, 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2011), Suhermin *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan dan mempengaruhi terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Transformational Leadership terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pengaruh *transformational leadership* terhadap komitmen organisasi memiliki nilai T-Statistic sebesar 2.297 dan P-Value sebesar $0,011 < 0,05$ yang artinya *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Menurut Robbins dan Judge (2017:262) Transformational Leadership diartikan sebagai pemimpin yang mampu memotivasi para karyawannya untuk melaksanakan serta mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan Roziq Humala (2014) ini menunjukkan bahwa Transformational Leadership berhubungan positif dan sangat signifikan dengan komitmen organisasi.

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* memiliki nilai T-Statistic sebesar 2.869 dan P-Value sebesar $0,002 < 0,05$ yang artinya *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. *Perceived organizational support* yang merupakan keyakinan dari karyawan terhadap organisasi yang telah menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (Eisenberger *et al.*, 2020). Hal ini dapat menghasilkan hubungan timbal balik yang bisa menguntungkan antara organisasi dengan individu, karena jika perusahaan melihat loyalitas dan dedikasi yang dilakukan karyawan maka mereka juga akan berkomitmen kepada organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Radita Tri (2023) menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Engagement

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee engagement* memiliki nilai T-Statistic sebesar 4.577 dan P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Transformational

leadership juga memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri karyawan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Menurut Jiang (2019) kepemimpinan transformasional mengacu pada proses membangun komitmen terhadap tujuan organisasi dan memberi wewenang kepada karyawan untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2017: Rafia *et al.*, 2020: Syahputra *et al.*, 2021) yang menyatakan bahwa Transformasional Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasi memiliki nilai T-Statistic sebesar 0.264 dan P-Value sebesar 0,396 > 0,05 yang artinya *employee engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak dan tidak bermakna. Byrne (2015:17) menjelaskan bahwa istilah *employee engagement* adalah kondisi ketika karyawan berada dalam kondisi engagement, maka mereka menggunakan dan menggabungkan berbagai tingkat emosi dan kognitif mereka saat mengubah tugas kerja dan aktivitas spesifik mereka menjadi pencapaian yang berarti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia Rahmi dan Mulyadi (2018) yang menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasi melalui Employee Engagement sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi memiliki nilai T-Statistic sebesar 0.266 dan P-Value sebesar 0,395 > 0,05 yang artinya *employee engagement* tidak dapat memediasi secara penuh terhadap variabel independent dan dependen hal ini dikarenakan *engagement* yang sifatnya situasional dan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel yang berhubungan secara langsung hal ini yang menyebabkan *employee engagement* tidak dapat memediasi secara penuh. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak dan tidak bermakna. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Rahmadalena (2020) yang menjelaskan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Transformational Leadership terhadap Komitmen Organisasi melalui Employee Engagement sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pengaruh *transformational leadership* terhadap komitmen organisasi melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi memiliki nilai T-Statistic sebesar 0.242 dan P-Value sebesar 0,405 > 0,05 yang artinya *employee engagement* tidak dapat memediasi secara penuh terhadap variabel independent dan dependen hal ini dikarenakan *engagement* yang sifatnya sementara dan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel yang berhubungan secara langsung hal ini yang menyebabkan *employee engagement* tidak dapat memediasi secara penuh. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak dan tidak bermakna. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andrian Hamzah (2021) yang menjelaskan bahwa hasil *employee engagement* memediasi secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan *transformational leadership* yang dimediasi *employee engagement* terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Sarana Paspro Mandiri Surabaya untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Sarana Paspro Mandiri yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan maka dapat mempengaruhi komitmen pada setiap diri karyawan. (2) *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi yang menunjukkan bahwa dengan memberikan motivasi juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi tersebut. (3) *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* berpengaruh signifikan yang menunjukkan bahwa dengan memberikan dukungan dan menghargai kontribusi dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan. (4) *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* yang menunjukkan bahwa semakin pemimpin memiliki sikap yang menginspirasi dan memotivasi karyawan maka dapat meningkatkan rasa keterlibatan karyawan. (5) *Employee Engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi yang menunjukkan bahwa meski karyawan merasa terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka hal tersebut tidak secara langsung mempengaruhi rasa komitmen mereka terhadap organisasi. (6) *Perceived Organizational Support* berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui *Employee Engagement* sebagai mediasi yang menunjukkan jika suatu organisasi meningkatkan komitmen karyawan dengan meningkatkan dukungan yang dirasakan oleh karyawan hasil tersebut mungkin tidak terlalu efektif karena *employee engagement* tidak dapat memediasi secara penuh hal ini dikarenakan pengaruh langsung yang signifikan antar variabel independent dan dependen. (7) *Transformational Leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui *Employee Engagement* sebagai mediasi yang menunjukkan bahwa meskipun seorang pemimpin perusahaan berusaha memotivasi dan menginspirasi karyawannya melalui pendekatan transformational, hal tersebut mungkin tidak akan berpengaruh untuk meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi karena *employee engagement* tidak dapat memediasi secara penuh hal ini dikarenakan pengaruh langsung yang signifikan antar variabel independent dan dependen.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini, banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, namun peneliti hanya meneliti dua variabel independent yaitu *Perceived Organizational Support* dan *Transformational Leadership*. Sehingga pada penelitian ini tentu belum cukup untuk menjelaskan keseluruhan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Pada penelitian ini variabel Komitmen Organisasi memperoleh hasil uji R-Square sebesar 0,635 dengan keterangan yang moderat dimana seharusnya hasil yang diperoleh tersebut kuat. Hasil ini didapatkan karena adanya variabel mediasi yang menjadi alasan mengapa variabel Komitmen Organisasi tidak sepenuhnya kuat.

Saran

Berdasarkan hasil pengujian dan Kesimpulan yang ada pada penelitian ini maka dapat dikemukakan saran yaitu: (1) Diharapkan agar pemimpin PT Sarana Paspro Mandiri untuk dapat lebih memperhatikan kondisi pegawai seperti kesehatan dan memberikan keyakinan pada karyawan terhadap organisasi yang telah menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. (2) Diharapkan kepada PT Sarana Paspro Mandiri agar

lebih meningkatkan untuk kegiatan-kegiatan bersama yang melibatkan karyawannya, misalnya dengan outbound atau gathering bersama yang akan meningkatkan rasa kekeluargaan dan keterlibatan yang baik antar perusahaan dan karyawan. (3) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan teknik atau metode pengumpulan data selain menggunakan kuesioner

DAFTAR PUSTAKA

- Anggun, N. M dan A. Ganesha. 2019. *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.*
- Azizah, N., M. Murgiyanto, dan R. Nugroho. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan.*
- Diaz, A. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada PT Herbivor Satu Nusa*
- Firstka, Z. 2023. *Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi.*
- Fransiska, T. 2022. *Pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Engagement dan Work Life Balance sebagai variabel mediasi pada PT Bank BTPN TBK. Lampung.*
- Humala, R. 2014. *Kepemimpinan transformasional dengan Komitmen Organisasi Karyawan.*
- Hamzah, A. 2021. *Peren Employee Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat Pt. Pertamina Retail.*
- Haris, A., Budiyo, dan Suhermin. 2023. *The Effect of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice on Engagement and Village Apparatus Performance in Indonesia. International Journal of Business and Management Review 11(10): 17-37*
- Nur, A. dan R. Basith. 2024. *Pengaruh Transformational Leadership dan Organizational Support terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai variabel mediasi. Vol 5 No 6.*
- Prayogi, D. 2024. *Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Prana Argentum Corporation.*
- Pratiwi, A. M. dan Muzakki. 2021. *Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*
- Ramadhani, M.R. 2023. *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergitas Indonesia Muda, Surabaya.*
- Restanti, Y., Ignatius, dan Nala. 2024. *Pengaruh Perceived Organizational Support, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior.*
- Rahmadalena, T. 2020. *Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.*
- Repa, M. E., K. Bashori, dan E. Y. D. Sari. 2024. *Perceived Organizational Support dan Grattitude Towards Employee Organizational Commitment.*
- Rahmi, A. dan Mulyadi. 2018. *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. PLN Banda Aceh.*
- Sumastri, S. 2021. *Analisis Transformasional Leadership terhadap Komitmen Organisasi melalui Employee Engagement sebagai variabel intervening.*
- Sanjaya, A., dan N. Mas. 2021. *Efek Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di mediasi oleh Employee Engagement.*

- Sahat., dan D. Maria. 2024. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja pada Perusahaan: Teoritik dan Praktik Manajemen. Vol 1, 2024.
- Senen, S. H. 2020. Efek *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi.
- Sari, M. 2021. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi.
- Suhermin, R. Rahayu, M. Zahro, W.S. Shabrie, dan O.A. Suryawirawan. 2024. Employee Performance in The Nexus Of Leadership Agility, Perceived Organizational Support, Organizationalcommitment And Readiness For Change. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)* 13(1):67-8867
- Tri, R. 2023. Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* dalam Perspektif Ekonomi Islam.
- Widayanti, W. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kecerdasan Emosional pada Kinerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi.
- Wulida, T. dan Nurmalia. 2017. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai variabel intervening.
- Widodo. P. A., Budiyanto., dan Suhermin. 2023. Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Psychology Empowerment* dan *Structural Empowerment* terhadap *Employee Engagement* dan *Job Performance*. Vol 1, 2023.
- Widjaja, D. C., M. C. Binuko., dan L. Wibawati. 2016. Analisa Pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Karyawan sebagai variabel intervening di Artotel Hotel Surabaya.